**PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI KADER PARTAI GERINDRA DEWAN**

**PIMPINAN CABANG KABUPATEN SLEMAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**TESIS**

****

*Oleh :*

**Riyan Betra Delza**

**17501007**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI KADER PARTAI GERINDRA DEWAN PIMPINAN CABANG KABUPATEN SLEMAN**

Riyan Betra Delza1, Alimatus Sahrah2

Program Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: Riyanbetradelza@gmail.com

081266503223

***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan komitmen organisasi melalui pelatihan pengembangan karir. Hipotesis penelitian ini yaitu, terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi para kader partai antara sebelum dan sesudah diberikannya pelatihan pengembangan karir, pada kelompok eksperimen, dimana tingkat komitmen organisasi setelah diberi pelatihan pengembangan karir lebih tinggi disbanding tingkat komitmen organisasi sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir. Hipotesis kedua yaitu, terdapat tingkat perbedaan komitmen organisasi posttest antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dimana posttest kualitas komitmen organisasi pada kelompok eksperimen lebih tinggi disbanding kelompok kontrol.Subjek penelitian ini adalah 18 orang kader partai Gerindra Dewan Pimpinan Cabang Kabupaten Sleman.Karakteristik subjek penelitian ini adalah kader partai yang memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori rendah dan sedang.Desain yang digunakan adalah Pretest-Posttest Control Group.Sedangkan data dikumpulkan menggunakan skala komitmen organisasi. Kemudian di analisis menggunakan uji Mann Whitney untuk melihat perbedaan skor antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan pengembangan karir dengan kelompok control yang tidak diberikan pelatihan pengembangan karir. Selanjutnya diberikan uji Wilcoxon untuk melihat skor kelompok eksperimen antara sebelum dan sedudah diberikan pelatihan pengembangan karir. Berdasarkan uji Mann Whitney di temukan Z= -3,585 (p<0,01), artinya ada perbedaan skor posttest antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan. Berdasarkan uji Wilcoxon ditemukan ada perbedaan antara skor komitmen organisasi pada kelompok eksperimen antara sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan pengembangan karir dengan Z= -1836(p<0,01).*

*Kata kunci: Pelatihan Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the increase in organizational commitment through career development training. The hypothesis of this research is that there are differences in the level of organizational commitment of party cadres between before and after the provision of career development training, in the experimental group, where the level of organizational commitment after being given career development training is higher than the level of organizational commitment before being given career development training. The second hypothesis is that there is a difference in the level of posttest organizational commitment between the experimental group and the control group, where the posttest quality of organizational commitment in the experimental group is higher than the control group. The subjects of this study were 18 cadres of the Gerindra party in the Sleman Regency Branch Management Board. Characteristics of the subjects of this study are party cadres who have a low and medium category of organizational commitment. The design used is the Pretest-Posttest Control Group. While data is collected using an organizational commitment scale. Then analyzed using the Mann Whitney test to see differences in scores between the experimental group who were given career development training and the control group who were not given career development training. Then the Wilcoxon test is given to see the experimental group scores between before and after career development training. Based on the Mann Whitney test found Z = -3,585 (p <0.01), meaning that there are differences in posttest scores between the experimental group who were given training and the control group who were not given training. Based on the Wilcoxon test it was found there was a difference between the organizational commitment scores in the experimental group between before and after being given career development training with Z = -1836 (p <0.01).*

*Keywords: Career Development Training, Organizational Commitment*

1. **PENDAHULUAN**

Partai politik adalahkelompok otonom dari warga negara,memiliki kegunaan dalam membuat nominasi-nominasidan peserta pemilu, memiliki keinginan memandu pengawasan padakekuasaan pemerintahan terus merebut jabatan-jabatan publik dalam organisasipemerintahan. Fungsi utama partai politik adalah mencari dan mempertahankankekuasaan guna mewujudkan program-program yang disusun berdasarkan ideologitertentu (Subakti 1992). Menurut Budiardjo (2008), partaipolitik merupakan suatu kelompokterorganisir yang anggota-anggotanyamempunyai orientasi, nilai-nilai, dancita-cita yang sama. Tujuan kelompokini adalah untuk memperolehkekuasaan politik dan merebutkedudukan politik (biasanya) dengancara konstitusional untuk melaksanakanprogramnya. Partai politik (Parpol) merupakan sebuah organisasi yang memperjuangkan nilai atau ideologi tertentu melalui struktur kekuasaan dan kekuasaan itu diperoleh melalui keikutsertaan di dalam pemilihan umum. Menurut Efriza (2012), partai politik merupakan kelompok anggota yang terorganisasi secara rapi dan stabil yang dipersatukan dan dimotivasi dengan ideologi tertentu, dan yang berusaha mencari dan mempertahankan kekuasaan dalam pemerintahan melalui pemilu guna melakukan alternatif kebijakan umum yang mereka susun.

Dalam kehidupan masyarakat Indonesia, partai politik adalah instrumen penting dalam kehidupan politik.Dalam sistem negara yang menganut azas demokrasi tentunya partai politik sangat berperan penting dalam menjaga keseimbangan berbangsa dan bernegara. Dalam dunia demokrasi tak ada sistem politik yang berjalan tanpa partai. Pada parlemen misalnya para anggota parlemen dipilih rakyat melalui mekanisme pemilu yang dijalankan partai politik, begitu juga dengan para pemegang kekuasaan eksekutif. Kekuatan partai politik juga yang menentukan hampir sebagian besar proses kepemimpinan di Indonesia termasuk pemilihan presiden Indonesia dan pemimpin lembaga negara lainnya, (Budiarjo,2008).

Kualitas partai politik tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) nya. SDM adalah komponen paling penting dalam mempertahankan sebuah organisasi agar tetap utuh dan berkembang.Robbin (2002) mengatakan kualitas SDM yang baik telah terbukti mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja organisasi.Dalam menjaga stabilitas SDM tentunya partai politik sangat membutuhkan anggota atau kader yang memiliki rasa terikat atau komitmen yang tinggi untuk membantu organiasasinya mencapai tujuan, visi misi secara efektif dan efisien.

Mowday,dan Steers (dalam Yousef 2003) mendefenisikan komitmen organisasi merupakan sikap anggota dalam mendefenisikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhdap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan. Sikap diatas ditunjukan dengan adanya kemauan untuk selalu mentaati pertaturan, dengan tidak datang terlambat, menjalankan SOP, mendukung tujuan dan melaksanakan keputusan organisasi serta bertahan dalam organisasi.Selanjutnya sikap diatas dilanjutkan dengan mengerahkan usaha terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi mampu menyelesaikan tugasnya, dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dang kegagalan organisasi, serta ikut melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting.Komitmen yang rendah merupaka salah satu hal yang menyebabkan seseorang dengan mudah meninggalkan organisasinya seperti dengan mengundurkan diri.Padahal suatu organisasi sangat bergantung kepada komitmen anggotanya.Modway & Steers (Dalam Wasti 2003) menyatakan bahwa para anggota yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhdap oranisasi merupakan bagian yang paling kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, anggota dengan komitmen organisasi yang rendah merupakan bagian yang sangat rentan untuk mudah melakukan proses keluar masuk.Selain pengunduran diri, gejala yang disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi adalah pencapaian target dan kinerja, selain itu disiplin anggota menjalankan tugas dan melaksanakan aturan organisasi juga menjadi gejala terkait dengan rendahnya komitmen organisasi. Allen Mayer (dalam Wasti 2003) menjelaskan bahwa, komitmen seseorang akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga seara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja dan tugas yang telah ditentukan.

Hal-hal yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi juga terjadi pada anggota partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman. Gerindra DPC Kabupeten Sleman adalah partai pemenang ke 2 dalam pemilihan umum 2014 di Kabupaten Sleman dengan perolehan 7 kursi di DPRD dan 75.026 suara pemilih, tentunya sebagai sebuah partai yang mempunyai pengaruh di Kabupaten Sleman Partai Gerindra masih terus berusaha membenahi diri agar mampu menorehkan prestasi yang semakin gemilang dalam hal penyiapan SDM nya.Anggota partai dalam hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.Namun pada kenyataan nya hal terebut masih menjadi kendala di partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Gerindra DPC Kabupeten Sleman pada 20 April 2018 rendahnya komitmen organisasi tampak dari permasalahan yang muncul. Adapun permaslahan utama yang dirasakan adalah banyaknya kader Gerindra DPC Kabupaten Sleman yang keluar dari Partai Gerindra dalam mendekati pemilu 2019. Kemudian dari kader yang keluar tersebut sebagian mereka memutuskan untuk pindah pada partai lain dan sebagian lainya berhenti dari aktivitas politik menurut data 2017 kader yang memutuskan untuk pindah partai ada sebanyak 30 orang dan yang berhenti sebanyak 80 orang. Selain persoalan tingginya angka keluar bagi anggota DPC Gerindra Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah pada Gerindra Kabupaten Sleman adalah adanya kecemburuan sosial mengenai persoalan kepengurusan dan struktutal partai hal ini lebih kepada orientasi pengembangan karir. kemudian juga masalah kader partai Gerindra yang berpindah-pindah partai, dikhawatirkan kader yang pindah tersebut akan membuka rahasia internal partai, kemudian juga akan kontra dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh partai gerindra, sehingga lagi-lagi akan mempengaruhi prestasi pada partai Gerindra dalam meningkatkan prestasi politiknya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 22 April 2018 bersam Wakil Ketua Organisasi dan Keanggotaan DPC Gerindra Kabupaten Sleman menjelaskan bahwa, yang menjadi salah satu faktor keluarnya anggota adalah masalah pengembangan karir seperti kepengurusan di struktural partai, kemudian juga pembagian tugas di luar kepengurusan partai yang dinilai oleh sebagian anggota tidak efisien padahal anggota tersebut tidak menyadari tugas dan proses kaderisasi.

 Selain masalah kecemburuan sosial yang terjadi pada DPC Gerindra Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah sesuai dengan hasil Wawancara Peneliti bersama Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Keanggotaan DPC Gerindra Kabupaten Sleman pada tanggal 22 April 2018 adalaah masalah, ketidakmampuan anggota dalam melihat peluang karir serta mengembangakan karirnya dan ketidakpahaman dalam menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatannya. Banyaknya anggota yang keluar tersebut dikarenakan tidak mampunya melihat peluang karir pada partai Gerindra terutama di DPC Kabupaten Sleman dan juga tidak mengerti akan tugas dan wewenang akhirnya banyak persoalan organisasi yang tidak tuntas.

Menurut anggota partai yang keluar dan berhenti mengemukakan bahwa, pihak Gerindra DPC Kabupaten Sleman kurang memberikan peluang akselerasi terhadap kader yang ingin mencoba jabatan yang sesuai dengan keinginannya.Pembagian tugas dan wewenang baik di internal partai maupun diluar partai juga menjadi alasan untuk keluar dari organisasi. Menurut anggota partai selain itu peluang untuk mendapatkan nomer urut untuk yang mau maju menjadi calon legislatif juga menjadi kendala sehingga memutuskan anggota keluar dan mencari partai lain. Wawancara yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat komitmen organisasi anggota partai DPC Gerindra Kabupaten Sleman, dengan menggunakan teori Mowday & Steers (1982) yang mengungkapkan sejauhmana anggota mengindentifikasikan dirinya terhadap aturan-aturan yang dibuat organisasi, sejauh mana anggota melakukan yang terbaik dan keinginan untuk tetap berada pada organisasinya.

Hasil wawancara ini menjelasakan ada banyak masalah yang terjadi di DPC Gerindra Kabupaten Sleman, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan oraganisasi yang tidaks esuai dengan keinginan anggotanya, ketentuan dalam pelaksanaan tugas. Anggota juga menyebutkan tidak mendukung sepenuhnya apa yang menjadi keputusan pimpinan dan organisasi, karena dinilai merugikan dan menghambat karir anggota organisasi. Anggota yang keluar juga mengatakan bahwa mereka sudah berusaha semaksimal mungkin dalam partai namun aturan administrasi dan kompetisi dalam partai cenderung tidak menguntungkan dirinya.

Menurut Steers (1977) menjelaskan bahwa komitmen organisasi anggota sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, karakteristik personal, yang meliputi usia, mas kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin suku, keperibadian. Steers berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannnya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi, selain itu karakteristik personal juga mempengaruhi komitmen organisasi hal ini diliat dari seseorang mampu menentukan pengembangan karir, ketepatan dalam melaksanakan tugas serta konsistensi dalam mencapai target.

Berdasarkan pendapat Steers diatas, diketahui pentingnya pengembangan karir dalam membangun komitmen organisasi anggota.Jacson (2001) berpendapat bahwa ketidaknyaman terhadap peluang karir, sehingga berpengaruh kepada pengembangan karir mengakibatkan kejenuhan serta bosan sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak menyenangkan dan mempengaruhi komitmen organisasi anggota.

Berdasarkan uraian diatas serta fakta-fakta mengenai rendahnya komitmen organisasi anggota, maka penilitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai pelatihan pengembangan karir sebagai salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Kader Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.

1. **TINJAUAN TEORI**
2. Defenisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pertama kali di definisikan oleh Becker (1960 dalam Rhoades dan Eisenberger 2002), sebagai kecenderungan seseorang untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan dan dihubungkan dengan ketidakberlanjutan individu dalam aktivitas organisasi. Robins (2006) juga menjelaskan komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang anggota memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Secara kompleks komitmen organisasi menurut Mowday, (dalam Yousef, 2003) adalah sikap seorang anggota dalam mengidentifikasikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi seperti selalu mentaati peraturan organisasi dengan mendukung tujuan serta melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi.

Berdasarkan defenisi teoritis diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dari tingkat penerimaan seseorang terhadap tujuan organisasi sehingga menimbulkan keterikatan secara psikologis antara anggota dengan organisasinya. Rasa keterikatan yang dimiliki tersebut akan membuat anggota merasa memiliki tanggungjawab dan keinginan untuk ikut memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama.

1. Dimensi Komitmen Organisasi

Mowday, Porter & Steers (dalam Yousef, 2003) secara rinci juga menjelaskan aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Sikap seorang anggota dalam mengidentifikasikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi seperti selalu mentaati peraturan organisasi dengan ,menjalankan seluruh tugas dengan benar dan mendukung tujuan dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi.
2. Adanya kemauan untuk mengerahkan usaha terbaiknya dalam bekerja. Ditandai dengan seluruh anggota bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana maupun bekerja secara profesional demi organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi juga bersedia menambah tugas, dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan organisasi serta ikut melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi Selain itu uang bukanlah hal yang utama dibanding loyalitasnya pada organisasi.
3. Adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang adalah merupakan faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh dan bermanfaat bagi anggota organisasi. Hal ini ditandai dengan rasa nyaman yang dimiliki oleh kader sehingga tidak adanya keinginan untuk mencari organanisasi lain dan bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasi.
4. Pelatihan Pengembangan Karir

Ne (2010) Pelatihan pengembangan karir adalah usaha yang diberikan dalam bentuk pelatihan yang berisi pembelajaran, penyiapan kompetensi yang berkaitan dengan informasi dan pengetahuan tentang jalur karir, potensi, anggota organisasi dalam meningkatkan pencapaian yang direncanakan.

Pelatihan khususnya pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan metode yang dipilih dan di rancang oleh peneliti guna meningkatkan komitmen organisasi pada keder partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman. Alasan dipilihnya pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman adalah, dengan adanya pelatihan pengembangan karir maka para kader akan mampu, mengenali potensi diri, melihat peluang dalam organisasi, serta mampu menyipakan diri dengan tujuan karir yang matang dengan demikian para kader akan mampu bertahan pada organisasi dalam weaktu yang lama, hal ini berarti komitmen organisasi anggota menjadi lebih meningkat.

Pelatihan pengembanga karir terdiri dari 7 sesi.Sesi pertama menjelaskan tentang pemahaman terkait dengan pengembangan karir, dimensi dan factor pengembangan karir. Sesi kedua menjelakan tentang *Self Assesment* , sesi ini memberikan pemahaman kepada peserta bagaimana mengenali potensi dan kekurangan diri serta bakat yang dimiliki. Sesi ketiga menjelaskan tentang *Exsploring Opportunitie* pada sesi ini memberikan kemampuan kepada anggota dalam melihat peluang yang baik yang ada didalam maupun diluar organisasi.

Sesi ke empat *Making Decision and Goal Setting*, sesi ini melatih anggota dalam perilaku bertanggung jawab, atas keberlangsungan organisasi, mempertahankan serta mendukung tujuan yang ingin dicapai. Kemudian sesi ke limaadalah *Planing*, bertujuan untuk melatih kemampuan dalam membangun dan malakukan perencanaan dan mencapai perencanaan tersebut. Sesi ke enam adalah *Persuit Of Achievment Goal*, sesi ini melatih anggota dalam berkomitmen atas apa yang sudah diputuskan dan disepakati dalam organisasi. Sesi ketujuh adalah tentang menajemen karir, sesi ini menyampaikan tentang jenjang karir dalam organisasi, tujuan nya adalah agar anggota mampu menyesuaikan dan mengikuti jenjang karir organisasi dengan baik.

1. Pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi

Pelatihan khususnya pelatihan pengembangan karir merupakan metode yang dipilih dan dirancang oleh peneliti guna meningkatkan komitmen organisasi pada kader Partai Gerindra Kabupaten Sleman dengan mengembangkan dua aspek pengembangan karir yaitu, perencaan karir yang berisi, *Self Assesment, Exploring opportunitie, Making Decision and Goal Setting, Planing, Persuit of Achievment goal,*dan manajemen Karir, Zlate (Antoniu 2010).

*Self Assesment* didefenisikan sebagai kemampuan mengenali potensi diri, kekurangan diri dan bakat yang dimiliki. Seseorang akan mampu mengoptimalkan potensi diri dengan segala aktivitas yang dilakukan jika seseorang mampu mengenali potensi diri meliputi bakat dan minatnya.

*Exploring Opportunities*  didefenisikan dengan kemampuan seseorang dalam menemukan peluang yang baik baik dalam organisasi maupun diluar organisasinya. Hal ini berupa pengumpulan informasi-informasi yang nantinya akan dijadikan sebagai penambahan pengetahuan dalam melihat peluang karir. *Making Decisions and Goal Setting*berarti sifat dalam bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi, mendukung serta mempertahankan tujuan yang ingin dicapai. *Planing* adalah menentukan cara dan sarana untuk mencapai tujuan, mempertimbangkan konsekuensinya menetapkan tanggal kebutuhan waktu yang akan diperlukan. *Pursuit of Achievement Goal*Tindakan oleh individu terhadap keberhasilan,dan kegagalan dan membuat keputusan untuk mempertahankan atau mengubah arah karir.

Manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para kadernya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.\

Pelatihan pengembangan karir tidak hanya memberi informasi tentang cara mengembangkan karir, melainkan juga memberi arahan serta penanaman pemahaman bersifat mendalam terhadap hal-hal yang harus dipersiapkan oleh anggota organisasi, dimulai dari proses mengenali diri, kemampuan untuk menentukan peluang, melatih tanggung jawab, mambuat rencana, membuat keputusan dan mampu memanajemen karir sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya kemampuan tersebut akan terwujud sifat yang visioner dan kepekaan yang tinggi anggota organisasi dengan tugas dan prestasinya. Hal ini yang mambuat komtitmen oraganisasi anggota akan mengingkat, ditandai dengan keinginan bertahan pada organisasi dengan waktu yang lama.

1. **HIPOTESIS**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian inia adalah “ terdapat perbedaan komitmen organisasi pada kader partai Gerindra Kabupaten Sleman antara kelompok Eksperimen (KE) , dimana tingkat komitmen organisasi kader partai yang diberikan pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding tingkat komitmen organisasi kader sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir. “ terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi antara kelompok eksperimen (KE) setelah diberikan pelatihan pengembangan karir dengan kelompok control (KK) yang tidak diberi pelatihan pengembangan karir, dimana komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) setelah diberi pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding kelompok control (KK).

1. **METODE PENELITIAN**
2. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variable yang diukur dalam penelitian ini yaitu:

1. Variable Independen yaitu yaitu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat. Variable independen dalam penelitian ini adalah pelatihan pengembangan karir
2. Variable dependen yaitu variable yang dipengaruhi dan menjadi akibat daei variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.
3. Subjek Penelitian

Sedangkan subjek penelitian ini adalah kader DPC Gerindra Kabupaten Sleman yang terdaftar sebagai anggota yang memiliki jabatan , berjumlah 22 orang. Alasan dipilihnya anggota yang memiliki jabatan, karena secara tidak langsung, kader tersebut memiliki keterikatan secara legal untuk tetap berada dalam partai dalam waktu yang cukup lama. Seleksi subjek penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala komitmen organisasi kepada seluruh anggota oraganisasi pada DPC Gerindra Kabupaten Sleman. Dari hasil penyebaran dua skala tersebut maka skor setiap kader akan dikategorisasikan menjadi empat tingkat komitmen kader yaitu: SS (Sangat Sesuai) , S (Sesuai) , TS (Tidak Sesuai), STS(Sangat Tidak Sesuai).

1. Desaian Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian eksperimen. Menurut Arikunto (2006), metode penelitian eksperimen adalah salah satu cara untuk mencari hubungan sebab akibat antara dua faktor yang sengaja ditimbulkan oleh peneliti dengan mengeliminasi atau mengurangi faktor-faktor lain yang mengganggu. Secara rinci Latipun, (2004) menjelaskan bahwa, penelitian eksperimen adalah penelitian yang memberikan perlakuan (manipulasi) terhadap variabel penelitian (variabel bebas), kemudian mengamati konsekuensi perlakuan tersebut terhadap objek penelitian (variabel terikat), dengan mengendalikan variabel yang tidak dikehendaki

Rancangan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan desain ekperimen yaitu *Pre –Test Post- Test Control Group Design*. Dalam desain ekperimen ini terdapat beberapa unsur pokok yaitu:

1. Adanya dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen (KE) dan kelompok kontrol (KK).
2. Adanya *Treatment Variabels.* Dalam penelitian ini *treatment* tersebut adalah pelatihan pengembangan karir yang akan diberikan pada kelompok eksperimen (KE).
3. Adanya pengukuran untuk melihat perbedaan *pretest* dan *postest* pada kelompok eksperimen (KE) setelah diberikan pelatihan pengembangan karir.
4. Adanya pengukuran antara tingkat komitmen organisasi kader pada kelompok kontrol (KK) dan kelompok eksperimen (KE) setelah pelatihan pengembangan karir.
5. Metode Pengumpulan Data\

 Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Azwar (2005) menjelaskan bahwa skala dapat dicirikan sebagai stimulasi yang berupa pernyataan, artinya stimulus tersebut tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan diungkapkan melalui aspek atau indikator perilaku dari atribut yang diukur.

Sebelum digunakan untuk penelitian, skala komitmen organisasi dan skala pengembangan karir di ujicobakan, hal ini bertujuan untuk menguji reliabilitas alat ukur tersebut.Uji coba alat ukur ini juga bertujuan untuk menyeleksi aitem-aitem mana saja yang valid dan reliable agar dapat digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur ini akan dilakukan pada 22 orang anggota organisasi level pengurus di DPC Gerindra Kabupaten Sleman.

 Berdasarkan hasil uji coba skala komitmen organisasi maka diketahui validitas skor tiap-tiap aitem bergerak antara 0,343 hingga 0,853 , sedangkan uji realiabilitas seluruh aspek setelah uji coba adalah 0, 949. terdapat 5 aitem yang gugur dari 39 aitem yang disebarkan yaitu aitem *favorabel*  nomor 26,27 dan *unfavorabel* pada nomor 11 dan 29 pada aspek memeprlihatkan kesediaan untuk usaha yang sungguh sungguh atas nama organiasai, serta aitem nomor 36 *Unfavorable* pada aspel keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji coba skala pengembangan karir maka diketahui validitas skor tiap-tiap aitem bergerak antara 0,337 sampai 0,740. sedangkan uji realiabilitas seluruh aspek setelah uji coba adalah 0, 910. Terdapat 3 aitem yang gugur dari 27 aitem yang disebar yaitu aitem *Unfavorable* nomor 2 dan 4 pada aspek kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga. kemudian pada aitem *Unfavorable* nomor 14 pada aspek kesempatan untuk mencapai hal yang baru.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat dua uji hipotesis dalam penelitian ini , yaitu yang pertama bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara kelompok eksperimen (KE) dengan kelompok control (KK) yang tidak diberi pelatihan pengembangan karir, uji hipotesis ini menggunakan uji *Mann Whitney*. Adapun hasil dari uji *Mann Whitney* menunjukan menunjukan nilai Z= 3,585 pada p<0,01. Hal ini berarti ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada ranking kelompok eksperimen KE (14.00) dan kelompok kontrol KK ( 5,00) . Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa skor komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) lebih tinggi dibanding skor komitmen organisasi pada kelompok kontrol (KK). Selisih perbedaan rata-rata kelompok tersebut adalah 9.00 dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Sedangkan hipotesis kedua bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pengembangan karir pada kelompok eksperimen (KE).Uji hipotesis ini mengguanakan uji *Wilcoxon*.hasil statistik dari *Wilcoxon* , diperoleh nilai Z= -1,838 pada p<0,01. Artinya ada perbedaan tingkat komitmen organisasi kader Partai Gerindra Kabupaten Sleman antara sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir dengan setelah diberikan pelatihan pengembangan karir, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman level pengurus. Peningkatan komitmen organisasi kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman tidak hanya didapat dari analisis statistic saja, namun juga diperoleh dari evaluasi-evaluasi yang peneliti lakukan.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**
2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkay komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) yang diberikan pelatihan pengembangan karir dengan kelompok control (KK) yang tidak diberikan pelatihan pengembangan karir. Kelompok eksperimen (KE) memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada kelompok control (KK), hasil ini menunjukan bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada keder partai Gerindra Kabupaten Sleman.

Selain itu juga terdapat perbedaanperilaku komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) antara sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir dengan sesudah diberikan pelatihan pengambangan karir, dimana tingkat komitmen organisasi setelah diberikan pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding sebelum diberi pelatihan pengembangan karir.Peningkatan ini disebabkan oleh intervensi pelatihan pengembangan karir yang diberikan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE).Berdasarkan keseluruhan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.

1. Saran
2. Saran untuk Organisasi

Pelatihan pengembangan karir dalam penelitian ini terbuti mampu meningkatkan komitmen organisasi pada anggota organisasi pengurus DPC Gerindra Kabupaten Sleman. Oleh karena itu pelatihan pengembangan karir ini dapat dijadikan salah satu intervensi dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
2. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pemberian perlakuan *placebo* (perlakuan yang sifatnya netral) kepada kelompok kontrol (KK) pada saat yang bersamaan dengan pelatihan yang diberikan pada kelompok eksperimen (KE).
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan waktu penyelengaraan pelatihan, seperti diselenggarakan dalam lama waktu yang lebih panjang (2 hari) agar peserta tidak terlalu lelah atau bosan.